HJK HOLISTIK JURNAL KESEHATAN
ISSN 1978-3337 (Print)
ISSN 2620-7478 (Online)
DOI: 10.33024

Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: November, 24, 2025
Revised: December, 09, 2025
Available online: December, 09, 2025
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Hubungan beban kerja terhadap stres kerja di PT X

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

Abstract

Background: Work stress is a psychological and physiological response that occurs when job demands exceed a person's coping capacity. This condition can negatively impact employee mental and physical health and productivity.
Purpose: To analyze the relationship between workload and job stress among employees at PT X.
Method: This study used a quantitative correlational approach with a total sampling technique involving 37 respondents. Data were collected through a questionnaire and analyzed using the Spearman Rank test.
Results: Based on the study results, 30 (81.1%) employees had a high level of workload, and 21 (56.8%) respondents had a high level of workload. The results of the bivariate analysis using the Spearman Rank test showed a probability or significance value of 0.00 (<0.05), indicating a significant relationship. Furthermore, a correlation value of (+) 0.756 indicates a strong correlation between the two variables, and a positive value indicates a unidirectional correlation. Thus, there is a significant and unidirectional relationship between workload and job stress in this study.
Conclusion: There is a significant and strong relationship between workload and job stress. The higher the workload, the higher the level of work stress experienced by employees.

Keywords: Employees; Workload; Work Stress.

Pendahuluan: Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya. Kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, fisik, serta produktivitas karyawan.
Tujuan: Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja pada karyawan PT X.
Metode: Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik *total sampling* terhadap 37 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Spearman Rank.
Hasi: Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 30 (81.1%) karyawan memiliki tingkat beban kerja dengan dan stress kerja tinggi 21 (56.8%) responden. Hasil analisis bivariat dengan metode Spearmanrho menunjukkan nilai probabilitas atau signifikansi 0.00 (< 0.05) yang artinya terdapat hubungan signifikan. Selain itu, nilai korelasinya adalah (+) 0.756 yang mempunyai arti bahwa korelasi/hubungan kedua variabel bernilai kuat dan nilai yang positif menunjukkan korelasi yang searah. Jadi, terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada penelitian ini dengan nilai yang signifikan dan searah.
Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Karyawan; Stres Kerja.

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

PENDAHULUAN

Stres kerja ialah keadaan tegangnya psikis serta fisik yang bisa mendampaki kemakmuran pekerja serta berefek signifikan negative untuk kesehatan pekerja (Indrayana & Putra, 2024). Pekerja diberbagai sektor industri memiliki keluhan yang hampir sama, yaitu stres kerja sejumlah 822,000 pekerja yang merasakan terjadinya stres kerja, depresi, dan gelisah terkait tempat kerja di Britania Raya (Health and Safety Executive, 2022).

Kawasan Asia Pasifik termasuk Indonesia stres kerja dengan kategori mengkhawatirkan, seperti adanya tekanan yang tinggi di lingkungan kerja, stres kerja telah berkembang menjad maslah serius di Indonesia, mempengaruhi kesehatan fisik dan mental pekerja (Indrayana & Putra, 2024). Berdasarkan *State of the Global Workspace Reportdari Gallup* pada tahun 2022, terdapat 44% pekerja yang mengalami stres kerja dengan survei pada 122,416 responden di 160 negara. Selain itu, Indonesia dinyatakan memiliki 21% responden pekerja yang mengalami stres kerja (Mufida, 2024).

PT. X merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang penyelenggara asuransi sosial. Perusahaan ini telah berdiri selama kurang lebih 33 tahun, sejak tahun 1992. Perusahaan ini memberikan bantuan bagi masyarakat untuk mengklaim bantuan tersebut. Perusahaan ini memiliki jumlah total pekerja sebanyak 37 orang yang bergerak dibidang pelayanan, bidang kepesertaan, bidang pengendalian operasional, bidang kebersihan dan juga bidang keamanan. Kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan asuransi bukan saja dilihat berdasarkan jumlah aset yang melimpah atau modernisasi teknologi pelayanan, namun juga dilihat berdasarkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan dalam melaksanakan pelayanan kepada peserta asuransinya.

Suatu perusahaan asuransi perlu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dengan tujuan agar dapat memaksimalkan peluang dan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya perhatian khusus oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja karyawan yang diatur serta dikelola dengan baik maka tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan juga akan sulit untuk dicapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang buruk, seperti misalnya pemberian tugas diluar kemampuan individu, tuntutan tugas yang terlalu banyak, lingkungan kerja yang buruk justru dapat memicu munculnya stres bagi para pekerja, sehingga akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Stres merupakan masalah umum yang terjadi dalam kehidupan umat manusia.

Stres yang ada saat ini adalah sebuah atribut kehidupan modren. Hal ini dikarenakan stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa terelakkan, baik di lingkungan sekolah, kerja, keluarga, atau dimanapun, stres bisa dialami oleh seseorang (Kupriyanov & Zhdanov, 2014). Stres juga bisa menimpa siapapun termasuk anak-anak, remaja, dewasa, atau yang sudah lanjut usia. Dengan kata lain, stres pasti terjadi pada siapapun dan dimanapun, menjadi masalah adalah apabila jumlah stres itu begitu banyak dialami seseorang. Dampaknya adalah stres itu membahayakan kondisi fisik dan mentalnya (Simanjuntak, Wolor, & Utari, 2025).

Stress adalah respon terhadap situasi yang menyebabkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Agustina, Darussalam, & Faiza, 2020). Di Indonesia, berdasarkan penelitian salah satu lembaga manajemen di Jakarta pada tahun 2002, menemukan bahwa adanya fenomena krisis ekonomi yang berkepanjangan, PHK, pemotongan gaji, dan keterpaksaan untuk bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki merupakan stressor utama pada saat itu (Rizkiyani & Saragih, 2012). Berdasarkan data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan, menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan keterangan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stress bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri juga memperkirakan 40% dari keluar masuknya tenaga kerja disebabkan oleh masalah stress, perkiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60-90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stress (Simanjuntak et al., 2025).

Salah satu faktor terjadinya stres kerja pada karyawan, diantaranya adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja diasumsikan sebagai hipotesis yang menggambarkan upaya yang dilakukan pekerja untuk mencapai batas tertentu dari kinerja (Angwen, 2018). Menurut pendapat penulis lain, beban kerja adalah persepsi dari pekerja

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan (Budiasa, 2021). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Bhastary, 2020; Butar-Butar & Aziz, 2025).

Beban kerja tentu dapat menimbulkan dampak buruk pada pekerjaan, seperti prestasi kerja dan semangat kerja yang menurun. Pekerja yang mengalami beban kerja mudah kehilangan konsentrasi, sehingga tak jarang juga kelelehan menjadi sebab terjadinya kecelakaan kerja. Survei Beban Kerja Nasional (SBKN) adalah survei yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) secara berkala untuk mengetahui beban kerja penduduk Indonesia, keadaan ketenagakerjaan di Indonesia terus meningkat dari Agustus 2020 sampai Agustus 2023 dengan persentase 63.85% hingga mencapai 68.92% atau sekitar 96.39 juta orang yang mengalami beban kerja yang berlebihan (Andini, Ifansyah, & Zubaidah, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional untuk menganalisis hubungan antara variabel beban kerja dan stres kerja pada tenaga kerja PT. X Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu bulan April-Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja di PT terkait berjumlah 37 orang. Jumlah populasi relatif kecil dan dapat dijangkau seluruhnya, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling.*

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang memuat pernyataan-pernyataan terkait beban kerja dan stres kerja. Sementara data sekunder diperoleh dari literatur, hasil penelitian terdahulu, serta dokumen perusahaan yang menunjang pemahaman peneliti mengenai konteks kerja di PT. X. Instrumen penelitian berupa kuesioner, disusun menggunakan skala Likert lima poin yang terdiri dari pilihan jawaban mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen telah teruji validitas dan reliabilitasnya dalam mengukur konstruk beban kerja dan stres kerja. Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen kembali diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item layak dan mampu mengukur variabel secara konsisten.

Instrumen stres kerja berisi indikator mengenai ketegangan emosional, kelelahan mental, tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan, konflik peran, serta kesulitan mengendalikan beban tanggung jawab. Beban kerja memiliki indicator penilaian dari: jumlah tugas, batas waktu, kompleksitas pekerjaan, kecepatan kerja, tuntutan kemampuan. Hasil kuesioner kedua variable dibedakan menjadi 3 kategori, rendah jika skor 12–24, sedang jika skor 25–36, dan tinggi jika skor memperoleh 37–48.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada seluruh responden di perusahaan. Peneliti mendatangi lokasi perusahaan, memberikan penjelasan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, serta memastikan bahwa setiap responden mengisi instrumen secara mandiri dan jujur. Seluruh kuesioner yang dibagikan berhasil dikembalikan, sehingga tidak terdapat data yang hilang.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi Spearman Rank. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh, nilai koefisien korelasi Spearman menunjukkan angka sebesar +0,756. Nilai ini menggambarkan bahwa hubungan antara beban kerja dan stres kerja berada pada kategori kuat. Tanda positif pada koefisien menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan tenaga kerja, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialaminya.

Nilai signifikansi yang diperoleh juga menunjukkan angka di bawah 0.05, yang berarti hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dapat diterima.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini disusun secara sistematis mulai dari penentuan jenis penelitian, penentuan populasi dan sampel, penyusunan instrumen, proses pengumpulan data, hingga teknik analisis statistik yang digunakan. Desain penelitian yang digunakan memungkinkan peneliti memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara beban kerja dan stres kerja.

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

HASIL

Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden (N=37)

Variabel	Hasil	Sig(2 tailed)	Kolerasi koefesien
Umur (n/%)(Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(39.012±0.456)(23-53)		
23-27	4/10.8		
28-32	10/27.1		
33-37	3/8.1		
38-42	13/35.1		
43-47	3/8.1		
48-53	4/10.8		
Jenis Kelamin (n/%)			
Laki-laki	19/51.4		
Perempuan	18/48.6		
Lama Kerja (n/%) (Tahun)			
1-5	7/18.9		
6-10	5/13.5		
11-15	13/35.1		
16-20	7/18.9		
21-25	5/13.5		
Beban Kerja (n/%)			
Tinggi	30/81.1	0.000	0.756
Sedang	4/10.8		
Rendah	3/8.1		
Stres kerja (n/%)			
Tinggi	21/56.8		
Sedang	9/24.3		
Rendah	7/18.9		

Tabel di atas menunjukkan bahwa rentang usia responden terbanyak pada rentang 38-42 tahun dengan jumlah 13 responden (35.1%). Mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (51.4%) dan lama kerja sebagian besar hingga 11-15 tahun. Berdasarkan hasil penelitian, sebanyak 30 (81.1%) karyawan memiliki tingkat beban kerja dengan dan stress kerja tinggi 21 (56.8%) responden. Hasil analisis bivariat dengan metode Spearmanrho menunjukkan nilai probabilitas atau signifikansi 0.00 (< 0.05) yang artinya terdapat hubungan signifikan. Selain itu, nilai korelasinya adalah (+) 0.756 yang mempunyai arti bahwa korelasi/hubungan kedua variabel bernilai kuat dan nilai yang positif menunjukkan korelasi yang searah. Jadi, terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada penelitian ini dengan nilai yang signifikan dan searah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja, hal ini dapat dilihat pada bagian hasil yang menunjukkan bahwa nilai *sig.* yang diperoleh adalah 0.000 < 0.05 p-*value* (+) 0.0756, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan kuat dan bersifat positif dengan stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima, maka semakin tinggi pula stres kerja yang

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

dirasakan, dan sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang diterima, maka stres kerja yang dirasakan juga akan semakin rendah.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang menemukan hasil bahwa, beban kerja dengan stres kerja yakni nilai korelasi sebesar 0.444 nilai Sig sebesar 0.000 (P < 0.05) (Safitri, 2020). Hal ini menunjukan kolerasi yang sedang atau cukup, artinya hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada guru SMP Negeri 2 Samarinda dan pada guru SMP Negeri 8 Samarinda. (Annisa, Anwar, A., Kurniawan, Haeruddin, & Dipoatmodjo, 2024).

Temuan ini juga sejalan dengan hasil yang dilakukan ditahun 2024, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada karyawan bagian *customer service* yang berada pada tahap dewasa awal di PT. SDN, dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0.676 dengan nilai signifikansi 0.000 (p<0.01). Sumbangan efektif beban kerja terhadap stress kerja adalah sebesar 45.1% yang artinya terdapat faktor atau variabel lain yang memengaruhi stress kerja sebesar 54.9%. Analisis tambahan menunjukkan bahwa aspek tugas memiliki kontribusi sebesar 15.05%, aspek dukungan & fasilitas memiliki kontribusi 19.90%, serta aspek waktu & kondisi memiliki kontribusi sebesar 10.13% (Herwine, Harahap, & Widiantoro, 2024).

Sebuah studi juga menghasilkan uji hipotesis dukungan sosial dengan stress kerja diperoleh rx1y sebesar -400 dan p=0.026 (p<0.05) dengan kesimpulan ada hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara dukungan sosial dengan stress kerja pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. Uji hipotesis beban kerja dengan stress kerja diperoleh rx2y sebesar 0.715 dan p=0.000 (p<0.05) dengan kesimpulan ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara beban kerja dengan stress kerja pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta (Fauzan & Sovitriana, 2022).

Uji hipotesis dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja diperoleh R sebesar 0.734 dan R2 sebesar 0.538 dengan p=0.000 (p<0.05) kesimpulan ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan stress kerja pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta.(Fauzan, 2022).

Penelitian lain menghasilkan uji statistik t hitung sebesar 2.228 dengan signifikansi 0.024 (< 0.05) dan nilai koefisien regresi sebesar 0.220. Hal ini dapat dikatakan bahwa, jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan divisi produksi akan rendah, sehingga berdampak pada produktifitas perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja yang terkadang berujung pada pemberlakuan sistem lembur (Paramata, Yakup, Abdullah, & Runtukahu, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 37 responden, sebanyak 21 responden (56.8%) berada dalam kategori stres kerja tinggi, 9 responden (24.3%) dalam kategori sedang, dan hanya 7 responden (18.9%) dalam kategori rendah. Persentase stres kerja tinggi yang mendominasi ini mengindikasikan bahwa tekanan psikologis di lingkungan kerja PT. X cukup signifikan dan perlu mendapat perhatian serius dari manajemen. Tingginya stres kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas, peningkatan absensi, serta gangguan kesehatan mental dan fisik karyawan.

Stres kerja dalam konteks ini merupakan respons adaptif terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu. stres muncul ketika individu menghadapi tekanan psikologis atau fisik yang berlebihan (Steven & Prasetio, 2020). Stres kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk tuntutan tugas, peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan (Lie & Siagian, 2018).

Data demografis menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada dalam rentang usia produktif (38–42 tahun) 35,1% dan memiliki masa kerja lebih dari satu dekade. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya dialami oleh karyawan baru, tetapi juga oleh mereka yang telah lama bekerja, yang mungkin menghadapi tekanan kumulatif dari tanggung jawab yang terus meningkat. Selain itu, persebaran stres kerja yang tinggi di antara karyawan menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi seperti distribusi kerja, dukungan sosial, dan sistem manajerial belum optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara psikologis.

stres kerja pada gejala psikologis karyawan akan meningkat ketika adanya pemberian beban kerja. Diketahui bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dari perusahaan dengan nilai berada pada kategori tinggi, tetapi karyawan merasa

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

waktu yang diberikan perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan kurang. Kemudian, diketahui terdapat beberapa karyawan merasa adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan mereka, sehingga diperlukan penyesuaian kembali terkait beban kerja yang diberikan dengan kemampuan karyawan tersebut (Annisa et al., 2024). Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan di samping stres yang begitu hebat, sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan karyawan untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang- kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika karyawan mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana karyawan menderita kekalahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan), biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sisnis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah (Fitriana & Agussalim, 2021).

Pegawai sering kali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental, sehingga dapat menurunkan kinerja (Raja, Salean, Nursiani, & Fanggidae, 2023).

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan. Dalam penelitian ini, hasil analisis menunjukkan bahwa dari 37 responden, sebanyak 30 orang (81.1%) berada dalam kategori beban kerja tinggi, 4 orang (10.8%) dalam kategori sedang, dan hanya 3 orang (8.1%) dalam kategori rendah. Persentase yang sangat dominan pada kategori tinggi menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menghadapi tuntutan kerja yang intens dan berkelanjutan. Secara konseptual, beban kerja mencerminkan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan hasil interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, dan persepsi individu terhadap pekerjaan. Ketika tuntutan tersebut melebihi kapasitas fisik maupun mental karyawan, maka akan muncul tekanan yang berpotensi menimbulkan stres kerja (Septiana & Tarwaka, 2017).

Tingginya beban kerja dapat dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan yang bersifat pelayanan publik, di mana karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, akurat, dan penuh tanggung jawab. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat menyebabkan kelelahan, penurunan konsentrasi, dan bahkan risiko kecelakaan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa, beban kerja adalah persepsi pekerja terhadap kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan semangat dan prestasi kerja (Budiasa, 2021).

Lebih lanjut, hasil uji korelasi Spearman menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dan kuat terhadap stres kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan koefisien korelasi sebesar 0.756. Korelasi positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka alami. Temuan ini

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

memperkuat hipotesis bahwa beban kerja merupakan determinan utama dalam pembentukan stres kerja di lingkungan organisasi. Beban kerja yang berlebihan timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk di selesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan, baik itu fisik maupun mental, dan ini merupakan sumber stres kerja.

Pekerjaan yang terlalu sedikit juga di bebankan setiap hari, dapat mempengaruhi beban mental dan psikologi bagi tenaga kerja. Beban kerja yang terlalu sedikit, karena tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang di perolehnya atau untuk mengembangkan potensinya seacara penuh. Keadaan seperti ini mengakibatkan kebosanan yang dirasakan oleh para tenaga kerja dannakan menurunkan semangat bekerja serta motivasi bekerja yang ada (Utami & Hermano, 2022).

Besarnya atau kecilnya beban kerja yang dirasakan karyawan sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Terdapat tiga kondisi yang terjadi pada karyawan terkait dengan beban kerja yaitu yang pertama adalah beban kerja sesuai dengan standar. Semua tugas ini diberikan kepada karyawan perusahaan sesuai dengan kemampuan mereka. Kedua adalah beban kerja yang melebihi kapasitas. Pekerjaan yang diberikan kepada pekerja perusahaan melebihi kemampuan mereka. Ketiga adalah beban kerja yang terlalu ringan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja perusahaan namun dibawah kemampuan mereka (Batsyeba & Cahyadi, 2024).

Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang sering kali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja menurun. Masalah yang bisa muncul diantaranya daya tahan karyawan dapat melemah dan perasaan tertekan. Perasaan tertekan menjadikan seseorang tidak rasional, cemas, tegang, tidak dapat memusatkan perhatian terhadap pekerjaan dan gagal untuk menikmati perasaan gembira atau puas terhadap perasaan yang dilakukan. Seseorang yang meyakini tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental, sehingga dapat menurunkan kinerja (Raja et al., 2023).

Melakukan tugas sesuai dengan kemampuan, melakukan tugas sesuai keterampilan, melakukan tugas sesuai potensi tenaga kerja, oleh karena itu meskipun karyawan memiliki beban kerja tinggi tetap didukung perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. dengan beban kerja yang tinggi akan cenderung kewalahan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga semakin berat beban pekerjaan maka performa karyawan akan turun, namun hal yang sama juga terjadi apabila beban kerja ringan akan memberikan dampak psikologis ketenagan kerja dan imbasnya adalah produktifitas karyawan meningkat. Mahfudz (2017) pada peneltiannya menyatakan bahwa karyawan dengan beban kerja rendah mampu memberikan segalanya untuk perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan meningkat (Batubara & Abadi, 2022). Dengan demikian, manajemen PT. X perlu melakukan evaluasi terhadap sistem distribusi kerja, penyesuaian beban tugas dengan kapasitas individu, serta menyediakan dukungan struktural dan psikososial yang memadai. Upaya ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang signifikan dan kuat antara beban kerja dengan stres kerja. Semakin tinggi beban kerja yang diterima, semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Mayoritas responden berada dalam kategori beban kerja dan stres kerja tinggi, yang menunjukkan bahwa tekanan kerja di lingkungan perusahaan cukup besar dan perlu mendapat perhatian serius. Beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas individu berpotensi menurunkan kinerja, meningkatkan risiko gangguan kesehatan, dan menurunkan motivasi kerja.

SARAN

Perusahaan terkait perlu melaksanakan evaluasi berkala terhadap distribusi beban kerja untuk memastikan kesesuaian antara tuntutan tugas dengan kapasitas, keterampilan, dan pengalaman karyawan. Selain itu, dapat mengembangkan

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

program manajemen stres berbasis pelatihan seperti teknik relaksasi, konseling psikologis, atau mindfulness, yang dapat membantu karyawan mengelola tekanan kerja secara lebih adaptif dan sehat. Disisi lain, perlu meningkatkan dukungan sosial di lingkungan kerja melalui komunikasi terbuka, kepemimpinan partisipatif, dan penguatan kerja sama tim, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, F., Darussalam, H., & Faiza, N. (2020). Gambaran Tingkat Stres Pada Anak Sekolah Dasar. *Lentera Perawat*, *1*(1), 43-48.

Andini, S. N., Ifansyah, M. N., & Zubaidah, Z. (2024). Analisis Hubungan Stres, Beban Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Administrator Rumah Sakit Di Rsud Pangeran Jaya Sumitra Kotabaru. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat*, *12*(2), 59-68.

Angwen, D. G. (2018). Hubungan antara lingkungan fisik dan beban kerja dengan stres kerja pada PT Panggung Electric Citrabuana. *CALYPTRA*, *6*(2), 577-586.

Annisa, R. N., Anwar, A., Kurniawan, A. W., Haeruddin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada UPDK PLTD Gunung Malang Balikpapan. *MOTIVASI*, *9*(2), 108-116.

Batsyeba, A., & Cahyadi, A. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Karyawan Radio X di Madiun. *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia*, *12*(2), 168-181.

Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, *1*(11), 2483-2496.

Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 160-170.

Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.

Butar-Butar, A. H. N., & Aziz, A. (2025). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan PT. Jasa Pengiriman Barang Cabang Medan Katamso. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *4*(1), 1-9.

Fauzan, A. N., & Sovitriana, R. (2022). Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta. *Psikologi Kreatif Inovatif*, *2*(3), 15-26.

Fitriana, I., & Agussalim, M. (2021). Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumiputera Cabang Dr. Sutomo Padang. *Matua Jurnal*, *3*(3), 499-510.

Health and Safety Executive. (2022). Stres dan kesehatan mental di tempat kerja. Diakses dari: https://www.hse.gov.uk/stress/

Herwine, W., Harahap, D. H., & Widiantoro, F. W. (2024). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja pada Karyawan Bagian Customer Service yang Berada pada Tahap Dewasa Awal di PT. SDN. *Jurnal Psikologi*, *20*(2), 93-101.

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 9-18.

Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The eustress concept: problems and outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, *11*(2), 179-185.

Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, *6*(1), 1-6.

Mufida, R. Z. (2024). Hubungan Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja (Studi Kasus: pada Pekerja PT. Bumi Persada Karya). *Jurnal Kesehatan Tambusai*, *5*(3), 9311-9323.

Paramata, M. R., Yakup, Y., Abdullah, J., & Runtukahu, R. O. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Worklife Balance Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk. Cabang Gorontalo. *Jurnal Dimensi*, *13*(2), 443-452.

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876

Raja, B. P. R. P., Salean, D. Y., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, *4*(4), 833-844.

Rizkiyani, D., & Saragih, S. R. (2012). Stress Kerja dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasyarakatan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, *12*(1).

Safitri, H. U. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *8*(2), 174.

Septiana, S. W., & Tarwaka, P. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Sampah Di Kelurahan Sumber Kota Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Simanjuntak, R. D., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Stress Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada PT X. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, *3*(3), 50-59.

Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *5*(1).

Utami, S. F., & Hermano, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur. *Hexagon*, *3*(2), 33-39.

Nurul Syahputri Siregar*, Salianto, Fatma Indriani

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Korespondensi penulis: Nurul Syahputri Siregar. *Email: nurulsyahputri864@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1876